

PRAVILNIK O RADU

Na temelju odredbe članka 26. i 27. Zakona o radu ("NN" 93/14, 127/17, 98/19, 151/22) i članka 47. st. 1. toč. 2. Statuta Klinike za ortopediju Lovran Upravno vijeće Klinike za ortopediju Lovran, nakon obavljenog savjetovanja s radničkim vijećem (odnosno sindikalnim povjerenikom), a u vezi s odredbom iz čl. 65. st. 1. Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu („NN“, br. 151/22) na 11. redovnoj sjednici održanoj dana 21. srpnja 2023. godine, donosi

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

(1) Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se prava i obveze radnika zaposlenih u Klinici za ortopediju Lovran – u daljnjem tekstu: Klinika, plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika, te mjere zaštite od diskriminacije kao i druga pitanja važna za radnike zaposlene u Klinici, ako ta pitanja nisu riješena kolektivnim ugovorom koji obvezuje Kliniku kao poslodavca.

(2) Odredbe ovog Pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom, koji rad obavljaju u Klinici ili na drugom mjestu koje odredi Klinika.

(3) Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a koji imaju rodno značenje, bez obzira jesu li korišteni u muškom ili ženskom rodu, obuhvaćaju na jednak način muški i ženski rod.

Članak 2.

(1) Organizacija rada i sistematizacija poslova u Klinici uređuje se posebnim pravilnikom.

(2) Pravilnik iz st. 1. ovoga članka zajedno s odredbama ovog Pravilnika osnova su za utvrđivanje uglavaka ugovora o radu za pojedinog radnika.

Članak 3.

(1) Prije stupanja na rad, radniku se mora omogućiti da se upozna s odredbama Pravilnika, s organizacijom rada i pravilima iz zaštite zdravlja i sigurnosti na radu.

(2) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, sporazumom radničkog vijeća i Klinike, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika povoljnije pravo.

(3) U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu odredaba važećeg Pravilnika o radu, Pravilnika o sistematizaciji radnih mjesta, odnosno nekog drugog propisa iste postaju sastavni dio prava i obveza radnika i Klinike iz sklopljenih ugovora o radu.

Članak 4.

(1) Svaki radnik obvezan je ugovorom o radu preuzete poslove radnog mjesta obavljati osobnim radom, savjesno i stručno, sukladno pravilima struke i uputama Klinike, odnosno ovlaštenih osoba Klinike, dužan je usavršavati svoje znanje i vještinu, štiti poslove i interese Klinike i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koje proizlaze iz organizacije rada, a Klinika je obvezna radniku za obavljeni rad isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih propisima.

PRAVILNIK O RADU

(2) Klinika uz puno poštivanje prava i dostojanstva radnika jamči mogućnost izvršavanja svojih ugovornih obveza, sve dok rad i ponašanje radnika ne šteti poslovanju i ugledu Klinike i dok njegov uspjeh na radu i gospodarske prilike to dopuštaju.

II. ORGANIZACIJA RADA U KLINICI

Članak 5.

(1) Klinika obavlja svoju djelatnost putem organizacijskih jedinica koje su u funkciji pružanja zdravstvene zaštite, ekonomičnog i racionalnog poslovanja.

(2) Sve organizacijske jedinice funkcionalno su povezane u jedinstvenom rukovođenju poslovanjem.

(3) Unutarnji ustroj propisan je Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji poslova Klinike za ortopediju Lovran – u daljnjem tekstu: Pravilnik o sistematizaciji.

Članak 6.

(1) Organizacijskim jedinicama rukovode njihovi voditelji koji su za svoj rad odgovorni neposredno nadređenom voditelju, odnosno ravnatelju.

(2) Pojedine poslove unutar organizacijskih jedinica ustanove obavljaju radnici na radnim mjestima propisanim Pravilnikom o sistematizaciji.

III. INDIVIDUALNI RADNI ODNOSI

1. Donošenje odluke o potrebi zapošljavanja i zasnivanje radnog odnosa

Članak 7.

Odluku o potrebi zapošljavanja radnika donosi ravnatelj na prijedlog voditelja organizacijske jedinice, držeći se propisanih kadrovskih normativa.

Članak 8.

(1) Radni odnos se zasniva ugovorom o radu.

(2) Ugovor o radu mora sadržavati uglavke propisane zakonom.

(3) Ugovor o radu u ime Klinike zaključuje ravnatelj, odnosno osoba koju on ovlasti.

(4) Prava i obveze Klinike i radnika iz ugovora o radu, zakona i drugih općih akata ostvaruju se od dana kada je radnik počeo raditi.

(5) Prije sklapanja ugovora o radu radnika je potrebno upoznati s odredbama Pravilnika o radu, Pravilnika o sistematizaciji poslova i ostalih pravilnika te ga obavijestiti gdje može do važećih pravilnika doći.

Članak 9.

(1) Ugovor o radu može sklopiti osoba koja pored uvjeta utvrđenih zakonom, ispunjava i posebne uvjete.

(2) Kao posebni uvjet u skladu s Pravilnikom o sistematizaciji poslova utvrđuje se:

- stručna sprema,

- odobrenje za samostalan rad,

PRAVILNIK O RADU

- posebna znanja i sposobnosti potrebna za uspješno obavljanje posla,
- radno iskustvo na poslovima za koje se sklapa ugovor o radu,
- godine života,
- posebna zdravstvena sposobnost.

Članak 10.

- (1) Prije sklapanja ugovora o radu, radnik se za poslove s posebnim uvjetima rada mora uputiti na liječnički pregled.
- (2) Za ostale poslove radnika se može uputiti na liječnički pregled u svrhu utvrđivanja opće zdravstvene i psihofizičke sposobnosti. Troškove pregleda snosi Klinika.

2. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 11.

- (1) Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme.
- (2) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje Kliniku dok ga jedna od ugovornih strana ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način određen Pravilnikom, Kolektivnim ugovorom ili zakonom.

3. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 12.

- (1) U skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom koji obvezuje Kliniku radni se odnos iznimno može zasnivati i na određeno vrijeme.
- (2) Radni odnos na određeno vrijeme sklapa se u slučajevima kad je prestanak radnog odnosa unaprijed utvrđen objektivnim opravdanim razlozima kao što je:
 - rok,
 - izvršenje određenog posla,
 - nastup određenog događaja.
- (3) Klinika ne smije sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, na temelju kojih se radni odnos s istim radnikom zasniva za neprekinuto razdoblje duže od tri godine.
- (4) S istim radnikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.
- (5) Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz prethodnog stavka ovoga članka smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca.
- (6) Iznimno, ugovor o radu na određeno vrijeme može trajati duže od tri godine, samo ako je to potrebno radi zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih razloga dopušteno kolektivnim ugovorom ili zakonom.

PRAVILNIK O RADU

(7) Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom vremena, odnosno prestankom drugog razloga zbog kojeg je sklopljen.

(8) O prestanku ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme Klinika će na vrijeme obavijestiti radnika.

(9) Klinika je dužna obavijestiti radnike koji su kod njega zaposleni na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti radnici mogli u Klinici sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

(10) Radnik koji najmanje šest mjeseci radi u Klinici i kojem je razdoblje probnog rada, ako je ugovoreno, završilo ima pravo zatražiti sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme.

(11) Klinika je dužna razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu iz prethodnog stavka ovoga članka te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora dužna radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.

(12) Ako radnik Klinici uputi naknadni sličan zahtjev, a Klinika je u nemogućnosti sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme, dužna je radniku dostaviti obrazloženi pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva samo ako je od prethodno podnesenog zahtjeva radnika proteklo najmanje šest mjeseci.

4. Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu, odnosno pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu

Članak 13.

(1) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati podatke o:

1. strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu
2. mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati
3. nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
4. datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada
5. tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
6. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja trajanja toga odmora
7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Klinika, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova
8. brutoplaći, uključujući brutoiznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo
9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima
10. tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme

PRAVILNIK O RADU

11. pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje iz članka 54. Zakona o radu – u daljnjem tekstu: Zakon, ako ono postoji

12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

(2) Iznimno od stavka 1. točke 2. ovoga članka, Klinika i radnik mogu ugovoriti pravo radnika da slobodno odredi svoje mjesto rada.

(3) Umjesto podataka iz stavka 1. točaka 6. do 9., 11. i 12. ovoga članka, može se u ugovoru o radu, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu kojim se uređuju ta pitanja.

5. Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu

Članak 14.

(1) Rad na izdvojenom mjestu rada je rad kod kojeg radnik ugovoreni posao obavlja od kuće ili u drugom prostoru slične namjene koji je određen na temelju dogovora radnika i Klinike, a koji nije prostor Klinike.

(2) Rad na daljinu je rad koji se uvijek obavlja putem informacijsko-komunikacijske tehnologije, pri čemu Klinika i radnik ugovaraju pravo radnika da samostalno određuje gdje će taj rad obavljati, što može biti promjenjivo i ovisiti o volji radnika, zbog čega se takav rad ne smatra radom na mjestu rada odnosno na izdvojenom mjestu rada u smislu propisa o zaštiti na radu.

(3) Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu mogu se obavljati kao stalan, privremen ili povremen, ako, na prijedlog radnika ili Klinike, radnik i Klinika ugovore takvu vrstu rada.

(4) Poslovi koji su ovim ili drugim zakonom utvrđeni kao poslovi s posebnim uvjetima rada odnosno poslovi na kojima, ni uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja ne smiju se obavljati radom na izdvojenom mjestu rada ni radom na daljinu.

(5) U slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, Klinika može, radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i drugih osoba, bez izmjene ugovora o radu s radnikom dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada.

(6) Za rad iz stavka 5. ovoga članka koji bi trajao duže od 30 dana, počevši od dana nastanka izvanredne okolnosti, Klinika je radniku dužna ponuditi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada.

6. Obvezni sadržaj ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada i rada na daljinu

Članak 15.

(1) Ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada sklopljen u pisanom obliku odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu na izdvojenom mjestu, osim podataka iz članka 15. stavka 1. Zakona, mora sadržavati i dodatne podatke o:

1. organizaciji rada koja omogućava dostupnost radnika i njegov neometani pristup poslovnom prostoru te informacijama i profesionalnoj komunikaciji s ostalim radnicima i Klinikom, kao i trećima u poslovnom procesu

2. načinu evidentiranja radnog vremena

3. sredstvima rada za obavljanje poslova koje je Klinika dužna nabaviti, instalirati i održavati odnosno uporabi vlastitih sredstava rada radnika, ako ih koristi, te naknadi troškova u vezi s tim

PRAVILNIK O RADU

4. naknadi troškova nastalih zbog obavljanja posla, koje je Klinika dužna naknaditi radniku ako je rad ugovoren kao stalni ili kada razdoblje rada tijekom jednog kalendarskog mjeseca traje duže od sedam radnih dana, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije ugovoreno povoljnije

5. načinu ostvarivanja prava na sudjelovanje radnika u odlučivanju, jednako kao i za ostale zaposlene u Klinici

6. trajanju rada odnosno o načinu utvrđivanja trajanja takvog rada.

(2) Ugovor o radu na daljinu sklopljen u pisanom obliku odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu na daljinu mora sadržavati:

1. podatke iz članka 15. stavka 1. Zakona

2. podatak o pravu radnika da slobodno određuje gdje će obavljati rad

3. podatke iz stavka 1. ovoga članka, osim točaka 3. i 4. čiju primjenu radnik i Klinika mogu ugovoriti.

(3) Odredbe Zakona o rasporedu radnog vremena, prekovremenom radu, preraspodjeli radnog vremena, noćnom radu i stanci primjenjuju se na ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada i na ugovor o radu na daljinu, ako to nije drukčije uređeno Zakonom, posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Klinike ili ugovorom o radu.

7. Obveze i prava Klinike prema radnicima koji rade na izdvojenom mjestu rada ili rade na daljinu

Članak 16.

(1) Plaća i druga materijalna prava radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada ili rade na daljinu ne smije biti utvrđena u manjem iznosu od plaće radnika koji u prostoru Klinike radi na istim ili sličnim poslovima, niti njihova druga prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom koja radnik ostvaruje smiju biti utvrđena u manjem opsegu od onoga koji je utvrđen za radnika koji u prostoru Klinike radi na istim ili sličnim poslovima.

(2) Prilikom bližeg određivanja načina obavljanja poslova na izdvojenom mjestu rada ili rada na daljinu Klinika je dužna prilagoditi količinu i rokove izvršenja poslova na način koji radniku ne uskraćuje korištenje prava na dnevni, tjedni i godišnji odmor u utvrđenom opsegu.

(3) Klinika je dužna radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada nadoknaditi troškove iz članka 17.a stavka 1. točke 4. Zakona u iznosu utvrđenom kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.

(4) Klinika ima pravo ući u prostor doma radnika ili u neki drugi prostor koji nije prostor Klinike radi održavanja opreme ili provođenja unaprijed utvrđenog nadzora vezanog uz uvjete rada radnika, ako je to ugovoreno između radnika i Klinike i samo u vrijeme koje je dogovoreno s radnikom.

(5) Klinika je radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada dužna osigurati zaštitu privatnosti te osigurati rad na sigurnan način i način koji ne ugrožava sigurnost i zdravlje radnika, kada je prema naravi posla i veličini rizika za život i zdravlje radnika procijenjenog u skladu s propisima o zaštiti na radu na izdvojenom mjestu rada to moguće.

(6) Klinika je radniku koji radi na daljinu dužna osigurati zaštitu privatnosti te je dužna radniku osigurati potrebne pisane upute u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

8. Obveze i prava radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada

Članak 17.

(1) Radnik koji radi na izdvojenom mjestu rada dužan je pridržavati se sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu s posebnim propisima.

PRAVILNIK O RADU

(2) Radnik koji radi u prostoru Klinike može, radi usklađivanja radnih i obiteljskih obveza te osobnih potreba, zatražiti od Klinike izmjenu ugovora o radu kojim bi se na određeno vrijeme ugovorio rad na izdvojenom mjestu rada, i to u slučaju:

1. zaštite zdravlja uslijed dijagnosticirane bolesti ili utvrđenog invaliditeta
2. trudnoće ili roditeljskih obveza prema djeci do navršene osme godine života
3. pružanja osobne skrbi koja je, zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga, potrebna članu uže obitelji ili je potrebna osobi koja s radnikom živi u istom kućanstvu.

(3) Radnik koji je s Klinikom ugovorio izmjenu ugovora o radu privremenog trajanja iz stavka 2. ovoga članka može zatražiti od Klinike da prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjeni ugovor o radu poslove ponovno obavlja u prostoru Klinike.

(4) U slučaju iz stavaka 2. i 3. ovoga članka, Klinika je dužna zahtjev radnika razmotriti, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada te je u slučaju odbijanja ili njegova usvajanja s odgovornim početkom primjene, dužna radniku u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, dostaviti obrazloženi pisani odgovor.

(5) Ako Klinika prihvati zahtjev iz stavka 3. ovoga članka, Klinika i radnik će ugovoriti rad u prostoru Klinike.

9. Dodatan rad radnika

Članak 18.

(1) Radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu u Klinici (u daljnjem tekstu: matični poslodavac), odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više matičnih poslodavaca, tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca.

(2) S radnikom koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima o zaštiti na radu, radnikom koji radi u skraćenom radnom vremenu iz članka 64. Zakona te radnikom kojem se prema propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa s povećanim trajanjem ne može se sklopiti ugovor o dodatnom radu za obavljanje takvih poslova.

(3) Radnik iz stavka 1. ovoga članka dužan je prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti svakog matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

(4) Matični poslodavac može pisanim putem zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi, osobito ako je to protivno zakonskoj zabrani natjecanja ili ako se obavlja unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca.

(5) Ako je zahtjev matičnog poslodavca postavljen zbog postupanja protivnog zakonskoj zabrani natjecanja radnika s poslodavcem, na prava i obveze radnika i poslodavca na odgovarajući će se način primijeniti odredbe Zakona kojima se uređuje zakonska zabrana natjecanja.

(6) Ako je zahtjev matičnog poslodavca postavljen zbog obavljanja dodatnog rada unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca, radnik je dužan najkasnije u roku od tri dana prilagoditi radno vrijeme kod drugog poslodavca.

(7) Poslodavac kod kojeg je radnik zaposlen u dodatnom radu dužan je, na zahtjev radnika, omogućiti korištenje godišnjeg odmora toga radnika u istom tjednu u kojem godišnji odmor koristi kod matičnog poslodavca.

PRAVILNIK O RADU

10. Ugovor o dodatnom radu

Članak 19.

- (1) Ugovor o dodatnom radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu mora sadržavati podatke iz članka 15. stavka 1. Zakona.
- (2) Ugovor o dodatnom radu može se sklopiti na određeno ili na neodređeno vrijeme.
- (3) Na ugovor o dodatnom radu sklopljenom na određeno vrijeme ne primjenjuju se odredbe članka 12. Zakona.
- (4) Ugovorom o dodatnom radu ne smije se ugovoriti radno vrijeme u trajanju dužem od osam sati tjedno.
- (5) Ako je raspored radnog vremena u dodatnom radu utvrđen kao nejednaki, tjedno radno vrijeme u dodatnom radu smije biti duže od osam sati tjedno, ali ne duže od 16 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je Zakonom dozvoljen.
- (6) Ako je radno vrijeme iz ugovora o dodatnom radu nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda radno vrijeme mora odgovarati radnikovu ugovorenom radnom vremenu.
- (7) Ako je radno vrijeme iz ugovora o dodatnom radu nejednako raspoređeno, radnik u dodatnom radu u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno osam sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je Zakonom dozvoljen.
- (8) Razdoblje iz stavka 7. ovoga članka može se kolektivnim ugovorom ugovoriti za razdoblje od šest mjeseci.
- (9) Razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad ne računavaju se u razdoblje od četiri mjeseca, odnosno šest mjeseci iz stavaka 7. i 8. ovoga članka.
- (10) Nejednaki raspored radnog vremena u dodatnom radu dozvoljen je pod uvjetom da je radnik dostavio Klinici pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku za takav rad duži od osam sati tjedno.
- (11) Radnik koji u nejednakom rasporedu radnog vremena ne pristane na rad duži od osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.
- (12) Klinika je dužna inspektorima rada, na njihov zahtjev, dostaviti popis radnika koji su dali pisanu izjavu iz stavka 10. ovoga članka.
- (13) Na ugovor o dodatnom radu na odgovarajući se način primjenjuju odredbe članka 66. stavaka 7., 8. i 9. Zakona.
- (14) Na ugovor o dodatnom radu ne primjenjuju se odredbe članka 67. Zakona.

11. Uvjeti rada radnika koji rade u dodatnom radu

Članak 20.

- (1) Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u dodatnom radu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.
- (2) Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, božićnica i sl.) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu s drugim poslodavcem, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

IV. PROVJERAVANJE STRUČNIH I RADNIH SPOSOBNOSTI RADNIKA I PROBNI RAD

1. Provjeravanje stručnih i radnih sposobnosti

Članak 21.

Stručne i radne sposobnosti radnika za pojedine poslove utvrđene Pravilnikom o sistematizaciji poslova mogu se provjeravati prije sklapanja ugovora o radu putem prethodnog provjeravanja stručnih i radnih sposobnosti radnika.

Članak 22.

Prethodno provjeravanje obavlja se intervjuom, testiranjem, rješavanjem određenih radnih zadataka ili na drugi prikladan način, ovisno o vrsti poslova koje radnik treba obavljati u radnom odnosu.

2. Probní rad

Članak 23.

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

(2) U toku probnog rada radnik obavlja one poslove za koje je sklopio ugovor o radu i to u opsegu i trajanju neophodnom da se utvrde i ocijene njegove stručne sposobnosti.

Članak 24.

(1) Probní rad može trajati najduže:

- mjesec dana za radna mjesta IV. vrste za koje je opći uvjet niža stručna sprema ili osnovna škola;
- dva mjeseca za radna mjesta III. vrste za koje je opći uvjet srednjoškolsko obrazovanje;
- tri mjeseca za radna mjesta II. vrste za koje je opći uvjet viša stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij;
- šest mjeseci za radna mjesta I. vrste za koje je opći uvjet visoka stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij.

(2) Ako je zaposlenik bio odsutan najmanje deset dana, probni rad se može iznimno produžiti zbog objektivnih razloga za onoliko vremena koliko je zaposlenik bio odsutan, s tim da ukupno trajanje probnog rada u tom slučaju ne može biti dulje od šest mjeseci.

Članak 25.

(1) Radniku koji nije zadovoljio na probnom radu prestaje radni odnos otkazom koji mora biti u pisanom obliku i obrazložen.

(2) Ako Klinika radniku otkaz iz stavka 1. ovoga članka ne dostavi najkasnije posljednjega dana probnoga rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

(3) Ukoliko radnik otkáže ugovor o radu u probnom roku ili ne zadovolji tijekom probnog rada otkazni rok je 7 dana.

PRAVILNIK O RADU

Članak 26.

Provjeravanje i ocjenu stručnih i radnih sposobnosti radnika za vrijeme probnog rada provodi neposredni voditelj organizacijske jedinice u kojoj radnik radi, druga osoba, ili povjerenstvo koje imenuje ravnatelj.

V. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

1. Zaštita na radu

Članak 27.

(1) U provođenju mjera zaštite na radu Klinika i radnik obvezni su se pridržavati odredbi Zakona o zaštiti na radu, Pravilnika o zaštiti na radu u Klinici te odredbi kolektivnog ugovora koji obvezuje Kliniku.

(2) Klinika obvezno osigurava zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika na radu, a osobito: održava uređaje i opremu, mjesto rada i pristup mjestu rada, primjenjuje mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprečava opasnost na radu, obavještava radnike o opasnosti na radu i osposobljava ih za rad na siguran način.

(3) Obveza svakog radnika je sudjelovati u provedbi sustava zaštite na radu te u svakodnevnom radu primjenjivati pravila zaštite na radu, zakone i druge propise.

(4) Obveza je radnika biti ovlaštenikom Klinike za poslove zaštite na radu kada to ravnatelj zatraži, odnosno povjerenikom radnika za zaštitu na radu kad bude izabran.

2. Zaštita života i zdravlja

Članak 28.

(1) U obavljanju svojih svakodnevnih poslova svaki radnik je dužan raditi s nužnom pozornošću i na način kojim ne ugrožava svoj život ili zdravlje kao i zdravlje i život drugih radnika, te sigurnost opreme.

(2) O svakom uočenom nedostatku radnik je dužan bez odgađanja obavijestiti radnika zaduženog za održavanje i sigurnost radnog prostora i opreme.

Članak 29.

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu i za vrijeme trajanja radnog odnosa, radnik je dužan obavijestiti Kliniku o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju ugovorenih poslova ili koja ugrožava život ili zdravlje drugih radnika s kojima radi.

(2) O privremenoj nesposobnosti za rad, radnik je dužan što je prije moguće obavijestiti nadležnu osobu u Klinici, a najkasnije u roku od tri dana dužan je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.

3. Zaštita privatnosti radnika

Članak 30.

(1) Radnici su obvezni dostaviti Klinici sve podatke i izmjene dostavljenih podataka, potrebne za vođenje evidencija rada i drugih evidencija određenih zakonom ili drugim propisom.

(2) Podaci iz stavka 1. su tajni.

(3) Ravnatelj imenuje posebnu ovlaštenu osobu za prikupljanje, korištenje i dostavu podataka iz stavka 1. ovog članka trećim osobama kada je to određeno zakonom ili drugim propisom.

PRAVILNIK O RADU

(4) Osoba iz prethodnog stavka mora uživati povjerenje radnika, a podatke koje sazna u obavljanju svoje dužnosti mora čuvati kao povjerljive.

(5) Radnici koji ne dostave podatke iz stavka 1. ovog članka snose štetne posljedice tog propusta.

VI. POSTUPAK I MJERE ZAŠTITE DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITE OD DISKRIMINACIJE

1. Zaštita dostojanstva i zaštita od diskriminacije

Članak 31.

(1) Klinika štiti dostojanstvo radnika za vrijeme rada osiguravanjem takvih uvjeta rada u kojima neće biti izloženi bilo kojem obliku diskriminacije, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja (u nastavku uznemiravanja) te poduzimanjem preventivnih mjera.

(2) Uznemiravanja iz stavka 1. ovog članka predstavljaju povredu obveze iz ugovora o radu.

2. Postupak zaštite

Članak 32.

Svaki radnik ima pravo podnošenja pritužbe radi zaštite svog dostojanstva i protiv bilo kojeg oblika uznemiravanja na radu (u nastavku pritužba). Pritužba se podnosi u pisanom obliku ili usmeno na zapisnik.

Članak 33.

Dvije osobe različitog spola ovlaštene za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva radnika imenuje ravnatelj ustanove.

Članak 34.

(1) Kada osoba iz prethodnog članka ovog Pravilnika primi pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika dužna je u roku od 8 dana ispitati pritužbu i poduzeti potrebne mjere radi spriječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

(2) U postupku ispitivanja pritužbe ispitat će se radnika koji je pritužbu podnio, osobu za koju se utvrdi da je uznemiravala radnika, utvrdit će se način i okolnosti uznemiravanja te izvesti i drugi dokazi u svrhu utvrđenja relevantnih činjenica te za svaki relevantan dokaz sastaviti zapisnik.

Članak 35.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni i za njihovu tajnost je odgovorna osoba koja je rješavala pritužbu za zaštitu dostojanstva radnika, kao i druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe, o čemu moraju biti upozorene što se konstatira u zapisniku o obavljenim radnjama u postupku.

VII. OSPOSOBLJAVANJE PRIPRAVNIKA ZA SAMOSTALAN RAD

Članak 36.

(1) Ugovor o radu može se zaključiti s pripravnikom radi osposobljavanja za samostalan rad. Pripravnik je osoba koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala.

(2) Pripravnici se mogu zapošljavati na radnim mjestima od I. do III. vrste.

PRAVILNIK O RADU

(3) Način osposobljavanja pripravnika, zdravstvenih radnika uređuje se posebnim propisima, a nezdravstvenih radnika programima osposobljavanja pripravnika.

(4) Pripravniku se mora odrediti stručna osoba, koja će pratiti njegov rad prema planu i programu osposobljavanja koji mu mora biti uručen.

1. Pripravnički staž zdravstvenih radnika

Članak 37.

Radi osposobljavanja za samostalan rad završenih učenika i studenata zdravstvenog usmjerenja, za koje je zakonom propisana obveza pripravničkog staža, Klinika je obvezna zasnovati radni odnos na određeno vrijeme za vrijeme trajanja pripravničkog staža s tolikim brojem pripravnika koliko je propisano na zakonom zasnovanom Pravilniku kojeg donosi ministar nadležan za zdravstvo.

Članak 38.

(1) Provođenje pripravničkog staža zdravstvenih radnika, način osposobljavanja pripravnika za samostalan rad i polaganje državnog i stručnog ispita obavlja se prema odredbama Pravilnika o pripravničkom stažu zdravstvenih djelatnika.

(2) Radi osposobljavanja za samostalni rad, pripravnika se može privremeno uputiti na rad u drugu zdravstvenu ustanovu.

Članak 39.

Voditelj organizacijske jedinice u kojoj pripravnik obavlja pripravnički staž ili osoba koju on ovlasti:

- upoznaje pripravnika s programom pripravničkog staža i načinom provođenja programa,
- organizira i prati provođenje programa,
- ovjerava svojim potpisom obavljeni pripravnički staž u pripravničkoj knjižici.

2. Pripravnički staž nezdravstvenih radnika

Članak 40.

(1) Ako posebnim propisima nije drukčije utvrđeno, za pripravnike nezdravstvene radnike pripravnički staž može trajati najduže:

- 3 mjeseca za obavljanje poslova radnih mjesta III. vrste;
- 6 mjeseci za obavljanje poslova radnih mjesta II. vrste;
- 12 mjeseci za obavljanje poslova radnih mjesta I. vrste.

(2) Na zahtjev pripravnika pripravnički staž može se skratiti za jednu trećinu, ako Klinika ocijeni da se pripravnik osposobio za samostalan rad.

(3) Ugovor o radu s pripravnikom iz prethodnog stavka sklapa se na određeno vrijeme.

(4) Voditelj organizacijske jedinice za koju se pripravnik osposobljava donosi program osposobljavanja pripravnika i ima obveze sukladno članku 39. ovog Pravilnika.

PRAVILNIK O RADU

(5) Provjeru znanja i osposobljenosti pripravnika za samostalan rad provodi povjerenstvo od 3 člana koje imenuje ravnatelj.

3. Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa ("volonteri")

Članak 41.

(1) Kad je stručni ispit ili radno iskustvo, zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, Klinika može primiti osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad).

(2) Razdoblje stručnog osposobljavanja ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja, a može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.

(3) S pripravnikom - "volonterom" zaključuje se ugovor o stručnom osposobljavanju za rad u pisanom obliku.

(4) Broj "volonterskih mjesta" utvrđuje se u skladu s Pravilnikom o kriterijima za primanje na pripravnički staž zdravstvenih djelatnika.

VIII. RADNO VRIJEME

1. Raspored radnog vremena

Članak 42.

(1) Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na pet dana u tjednu, od ponedjeljka do petka.

(2) Za posebne poslove koji se obavljaju u smjenskom radu ili poslove koji zahtijevaju drukčiji raspored dnevnog, odnosno tjednog radnog vremena Klinika određuje drukčiji dnevni ili tjedni raspored, a u skladu s pravilnikom o radnom vremenu u zdravstvenim ustanovama koji donosi ministar nadležan za zdravstvo.

Članak 43.

(1) Radi trajnog i nesmetanog pružanja zdravstvene zaštite građanima, ravnatelj odlučuje o:

- organiziranju hitne medicinske pomoći neprekidno kroz 24 sata,
- radnom vremenu u pojedinim organizacijskim jedinicama,
- organiziranju rada u smjenama,
- dvokratnom radnom vremenu ili o pomicanju radnog vremena prema potrebama građana,
- u slučajevima i uvjetima preraspodjele radnog vremena u toku godine.

(2) Za rad u smjenama obavezno se osigurava periodična izmjena smjena.

2. Puno i nepuno radno vrijeme

Članak 44.

(1) Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

(2) Rad u nepunom radnom vremenu ugovara se sukladno potrebama i interesima Klinike.

(3) Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom u vezi prava na dnevni odmor, tjedni odmor, godišnji odmor i dopust.

PRAVILNIK O RADU

(4) Kod sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti ravnatelja o svim sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcima.

(5) Nastavnici - zdravstveni radnici koji izvode nastavu u Klinici za potrebe visokih učilišta zdravstvenog usmjerenja mogu istodobno zasnovati radni odnos s Klinikom i s jednim ili najviše dva visoka učilišta zdravstvenog usmjerenja na način da u Klinici, odnosno visokom učilištu obavljaju poslove s nepunim radnim vremenom tako da njihovo puno radno vrijeme iznosi najviše 40 sati tjedno.

3. Skraćeno radno vrijeme

Članak 45.

(1) Na poslovima na kojima ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnog utjecaja, radno vrijeme skraćuje se razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i sposobnost radnika.

(2) Poslovi iz stavka 1. ovoga članka su poslovi:

- s otvorenim izvorima ionizirajućeg zračenja,
- intravenozna aplikacija citostatika,

pod uvjetom da se obavljaju 2/3 radnog vremena.

(3) Za poslove iz stavka 1. ovoga članka određuje se opseg skraćenoga radnog vremena na 35 sati tjedno.

(4) Radnik koji radi na poslovima iz stavka 1. ovog članka ne smije na takvim poslovima raditi prekovremeno niti se smije na takvim poslovima zaposliti kod drugog poslodavca.

(5) Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme izjednačuje se s punim radnim vremenom.

Članak 46.

Raspored radnog vremena radnika koji rade skraćeno ili u nepunom radnom vremenu određuje se u dogovoru s voditeljem organizacijske jedinice u kojoj radnik radi.

4. Prekovremeni rad

Članak 47.

(1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeka potrebe, radnik je na pisani zahtjev Klinike dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeka potrebe onemogućava Klinici da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev Klinika je dužna pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

(3) Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.

(4) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.

(5) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

PRAVILNIK O RADU

(6) Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca mogu raditi prekovremeno samo ako dostave Klinici pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

(7) Matični poslodavac može radniku koji radi u dodatnom radu naložiti prekovremeni rad samo ako radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

(8) Poslodavac kod kojeg radnik obavlja dodatan rad ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.

5. Raspored radnog vremena

Članak 48.

(1) Ravnatelj odnosno voditelj organizacijske jedinice pisanom odlukom odlučuje o rasporedu radnog vremena sukladno propisu ministra nadležnog za zdravstvo.

(2) Radnici moraju biti obaviješteni o rasporedu ili promjeni radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

6. Preraspodjela radnog vremena

Članak 49.

(1) Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

(2) Ako preraspodjela radnog vremena nije ugovorena i uređena kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Klinike, Klinika je dužna utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme te takav plan preraspodjele prethodno dostaviti inspektoru rada.

(3) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

(4) Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od četrdeset osam sati tjedno.

(5) Iznimno od odredbe stavka 4. ovoga članka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od četrdeset osam sati tjedno, ali ne duže od pedeset šest sati tjedno, odnosno šezdeset sati tjedno ako poslodavac posluje sezonski, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

(6) Radnik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od četrdeset osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

(7) Klinika je dužna inspektoru rada, na njegov zahtjev, dostaviti popis radnika koji su dali pisanu izjavu iz stavka 5. ovoga članka.

(8) Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže četiri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno, u kojem slučaju ne može trajati duže od šest mjeseci.

PRAVILNIK O RADU

(9) Ugovor o radu na određeno vrijeme za poslove koji se obavljaju u preraspodijeljenom radnom vremenu, sklapa se u trajanju u kojem radnikovo prosječno radno vrijeme mora odgovarati ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

(10) Uvjeti i način preraspodjele radnog vremena uređeni su kolektivnim ugovorom.

7. Pripravnost i dežurstvo

Članak 50.

(1) Radi osiguranja trajnog i nesmetanog pružanja zdravstvene zaštite u Klinici se može uvesti rad u dežurstvu i pripravnosti, kao poseban uvjet rada.

(2) Vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se na poziv za obavljanje poslova - pripravnost ne smatra se radnim vremenom.

(3) Vrijeme pripravnosti i visina naknade za istu uređuje se kolektivnim ugovorom.

(4) Vrijeme dežurstva i naknada za isto uređuje se kolektivnim ugovorom.

8. Rad po pozivu

Članak 51.

(1) Rad po pozivu jest oblik rada kada radnik ne mora biti dostupan Klinici, ali ako primi poziv Klinike i ako je u fizičkoj mogućnosti, mora se odazvati pozivu radi obavljanja djelatnosti, kada nastane problem iz sadržaja rada djelatnosti zdravstvene ustanove koji nazočni radnici ne mogu riješiti, ni se rješavanje problema može dogoditi.

(2) Rad po pozivu smatra se prekovremenim radom i tako se plaća.

(3) U rad po pozivu, prema stavku 1. ovoga članka, uz efektivni rad, u radno vrijeme koje se računa kao prekovremeni rad, uključeno je i vrijeme potrebno za dolazak na posao i povratak kući.

(4) Iznimno od stavka 2. ovoga članka povećanje plaće za rad po pozivu eksplantacijskih i transplantacijskih timova u ovlaštenim transplantacijskim centrima za postupke eksplantacije i transplantacije organa u okviru transplantacijskog programa, ministar zdravlja odredit će posebnom odlukom.

(5) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla kada se odazove pozivu iz stavka 1. ovoga članka, u skladu s Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama.

9. Noćni rad

Članak 52.

(1) Noćnim se radom smatra rad u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana.

(2) Ako je rad organiziran u smjenama mora se osigurati izmjena smjena, tako da radnik radi noću uzastopce najduže jedan tjedan.

(3) Za maloljetnike noćnim radom se smatra rad između dvadeset sati uvečer i šest sati idućeg dana.

(4) Za sate odrađenog noćnog rada radnik ima pravo na uvećanje satnice sukladno kolektivnom ugovoru.

PRAVILNIK O RADU

Članak 53.

(1) Zabranjen je noćni rad maloljetnika, osim ako je takav rad privremeno prijeko potreban u djelatnostima koje su uređene posebnim propisima, a ne mogu ga obaviti punoljetni radnici, u kojem slučaju maloljetnik ne smije raditi u razdoblju od ponoći do četiri sata ujutro, niti smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata u kojem radi noću.

(2) U slučaju noćnog rada iz stavka 1. ovoga članka, Klinika je dužna osigurati da se takav rad obavlja pod nadzorom punoljetne osobe.

10. Rad u smjenama

Članak 54.

(1) Rad u smjenama je organizacija rada kod koje dolazi do izmjene radnika na istim poslovima i istom mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut.

(2) Smjenski radnik je radnik koji, ako je rad organiziran u smjenama, tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.

(3) Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan.

IX. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 55.

(1) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta, osim ako posebnim zakonom nije drukčije određeno.

(2) Maloljetnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta neprekidno.

(3) Radnik, odnosno maloljetnik koji u nepunom radnom vremenu radi kod dva ili više poslodavaca, a ukupno dnevno radno vrijeme kod svih poslodavaca traje najmanje šest, odnosno četiri i pol sata, pravo na stanku ostvaruje kod svakog poslodavca razmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu.

(4) Vrijeme odmora iz stavaka 1., 2. i 3. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.

(5) Ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja odmora iz stavka 1. ovoga članka, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Klinike ili ugovorom o radu uredit će se vrijeme i način korištenje ovoga odmora.

2. Dnevni odmor

Članak 56.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno.

PRAVILNIK O RADU

3. Tjedni odmor

Članak 57.

- (1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 74. Zakona.
- (2) Maloljetnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje četrdeset osam sati.
- (3) Odmor iz stavaka 1. i 2. ovoga članka radnik koristi nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.
- (4) Ako radnik ne može koristiti odmor u trajanju iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.
- (5) Iznimno, radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ili objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada ne mogu iskoristiti odmor u trajanju iz stavka 1. ovoga članka, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se ne pribraja dnevni odmor iz članka 74. Zakona.

4. Godišnji odmor

Članak 58.

- (1) Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi manje od najkraćeg trajanja toga odmora utvrđenog Zakonom o radu, niti više od 6 tjedana, odnosno 30 radnih dana za rad u petodnevnom radnom tjednu.
- (2) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa u Klinici.

5. Razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 59.

- (1) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 77. stavkom 3. Zakona, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 77. stavaka 1. i 2. Zakona, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.
- (2) Iznimno od članka 77. Zakona, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.
- (3) Ako je Klinika radniku iz stavka 2. ovoga članka, prije prestanka radnog odnosa omogućila korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi mu pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

6. Utvrđivanje godišnjeg odmora

Članak 60.

- (1) Broj dana koji se uračunavaju u godišnji odmor utvrđuje se prema:
 1. duljini radnog staža,
 2. složenosti poslova,

PRAVILNIK O RADU

3. posebnim socijalnim uvjetima,
4. uvjetima rada,
5. prema posebnim uvjetima rada s najmanje 2/3 radnog vremena.

Članak 61.

(1) Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 20 dana, dodaju dani godišnjeg odmora prema kriterijima utvrđenim kako slijedi:

a) s obzirom na duljinu radnog staža		b) prema složenosti poslova	
od 5 -10 godina	2 radna dana	poslovi zdravstvenog radnika specijaliste	5 radnih dana
od 10 - 15 godina	3 radna dana	poslovi VSS, odnosno završenim preddiplomskim i diplomskim sveučilišnim i veleučilišnim stručnim studijem (specijalistički diplomski stručni studij) ili integriranim preddiplomskim i diplomskim sveučilišnim studijem	4 radna dana
od 15 - 20 godina	4 radna dana	poslovi VŠS, odnosno završenim stručnim studijem ili završenim preddiplomskim sveučilišnim i veleučilišnim stručnim studijem	3 radna dana
od 20 - 25 godina	5 radnih dana	poslovi SSS, VKV, KV	2 radna dana
od 25 - 30 godina	6 radnih dana	ostali poslovi	1 radni dan
od 30 - 35 godina	7 radnih dana		
preko 35 godina	8 radnih dana		
c) prema posebnim socijalnim uvjetima		d) prema uvjetima rada	
roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom	3 radna dana	– rad u smjenama – rad u turnusu – rad s pripravnošću ili dežurstvom – rad na terenu s najmanje 2/3 radnog vremena	2 radna dana

PRAVILNIK O RADU

		– rad uz specifično otežane uvjete rada određene pravilnikom Zavoda, uz suglasnost Sindikata	
roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po	još po 2 radna dana	rad uz specifično otežane uvjete rada određene pravilnikom Zavoda, uz suglasnost Sindikata	2 radna dana
roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s teškoćama u razvoju	4 radna dana		
osobi s invaliditetom i radniku sa 70% i više tjelesnog oštećenja	3 radna dana		
Sudioniku Domovinskog rata	1 radni dan		
<p>e) prema posebnim uvjetima rada, s najmanje 2/3 radnog vremena</p> <ul style="list-style-type: none"> – na zatvorenim psihijatrijskim odjelima – na odjelima s bolesnicima koji se liječe od AIDS-a – na odjelima s bolesnicima koji se liječe od aktivne TBC – na patologiji i citologiji – s otvorenim izvorima ionizirajućeg zračenja – intravenoznoj aplikaciji citostatika – nuklearnoj medicini – na radiološko-dijagnostičkim i terapijskim postupcima – na gastroenterologiji – ERCP – na interventnoj gastroenterologiji – na interventnoj kardiologiji – na interventnoj pulmologiji – na interventnoj neurologiji – u djelatnosti hitne medicine – na forenzičnoj psihijatriji 			

PRAVILNIK O RADU

- u operacijskoj dvorani
- primalje u rađaoni
- na cerebrospinalnim odjelima u specijalnim bolnicama
- u jedinicama intenzivnog liječenja, odnosno intenzivne skrbi/njege 5 radnih dana.

(2) Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi manje od četiri tjedna (20 dana) niti više od šest tjedana (30 radnih dana).

(3) Iznimno od stavka 2. ovoga članka, radniku koji radi na poslovima iz stavka 1. podstavka e) ovoga članka, slijepom radniku i darivatelju parenhimnih organa, pripada pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od najviše 35 radnih dana.

(4) Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora, blagdani i neradni dani utvrđeni zakonom kao i dani plaćenog dopusta.

(5) Razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašten liječnik ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

(6) Odluku o korištenju godišnjeg odmora donosi ravnatelj ili od njega ovlaštena osoba.

Članak 62.

(1) U slučaju prestanka ugovora o radu Klinika je dužna radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora, osim u slučaju izvanrednog otkaza ugovora o radu.

(2) Naknada iz stavka 1. ovog članka određuje se srazmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Članak 63.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu odnosno u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad), ako je to povoljnije za radnika.

Članak 64.

(1) Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva ili više dijelova, u dogovoru s Klinikom.

(2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i Klinika drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

(3) Korištenje neiskorištenog godišnjeg odmora radniku se mora omogućiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

(4) Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome izvijesti ravnatelja odnosno voditelja organizacijske jedinice najmanje dva dana ranije.

Članak 65.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje ravnatelj, odnosno voditelj organizacijske jedinice u skladu s potrebama procesa rada, a vodeći računa o potrebama i željama radnika.

PRAVILNIK O RADU

Članak 66.

- (1) Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora Klinika dostavlja radniku odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora, koju potpisuje ravnatelj ili osoba koju on ovlasti.
- (2) Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova na temelju odluke Klinike.
- (3) Pod osobito važnim i neodgodivim službenim poslovima iz stavka 2. ovoga članka smatraju se poslovi koje ni na koji način ne mogu obaviti zaposlenici koji ne koriste godišnji odmor, a posao je takve naravi da se ne može odgoditi.
- (4) Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljnje korištenja godišnjeg odmora.
- (5) Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenu odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.
- (6) Troškovima iz stavka 5. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi.
- (7) Putni troškovi su stvarni troškovi prijevoza koje je zaposlenik imao zbog dolaska u mjesto zaposlenja i povratka iz mjesta zaposlenja u mjesto u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja, pod uvjetima i u visini određenima Temeljnim kolektivnim ugovorom.
- (8) Drugim troškovima smatraju se ostali izdaci koje je radnik imao zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

7. Plaćeni dopust

Članak 67.

- (1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe (sklapanje braka, rođenje djeteta, teža bolest ili smrt člana uže obitelji i sl.).
- (2) Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine do ukupno najviše 10 radnih dana u sljedećim slučajevima:

– sklapanja braka ili životnog partnerstva	5 radnih dana
– rođenja ili posvojenja djeteta	5 radnih dana
– smrti supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, brata ili sestre, djeteta, roditelja, posvojenika, posvojitelja, skrbnika, staratelja i unuka, očuha i pomajke	5 radnih dana
– smrti djeda ili bake, pradjeda, prabake te roditelja supružnika	2 radna dana
– selidbe u istom mjestu stanovanja	2 radna dana
– selidbe u drugo mjesto stanovanja	4 radna dana
– teške bolesti roditelja, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta	3 radna dana
– nastupanja u kulturnim i športskim priredbama	1 radni dan
– dobrovoljno davanje krvi i darivanje organa	2 radna dana za svako darivanje
– sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr.	3 radna dana

PRAVILNIK O RADU

– elementarne nepogode

5 radnih dana.

(3) Članom uže obitelji u smislu Zakona smatraju se supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici, u životnom partnerstvu ili neformalnom životnom partnerstvu.

(4) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja te obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada, pod uvjetima, u trajanju i uz naknadu određenu kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Klinike ili pravilnikom o radu.

(5) Radnik po osnovi svakog darivanja krvi ostvaruje pravo na dva plaćena slobodna dana koje koristi na dan darivanja krvi i prvi idući radni dan, osim ako se s Klinikom ne dogovori drukčije ili je kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Klinike ili ugovorom o radu drukčije uređeno.

(6) Pod darivanjem krvi iz stavka 5. ovoga članka smatra se i darivanje krvnog sastojka za pripremu krvnog pripravka namijenjenog za transfuzijsko liječenje, koje se provodi prema pozivu koji je ovlaštena ustanova, u skladu s posebnim propisom, uputila osobno davatelju krvi.

(7) O namjeri darivanja krvi radnik je dužan, ako je to moguće, obavijestiti Kliniku najmanje tri dana unaprijed.

(8) Pravo iz stavka 5. ovoga članka radnik ostvaruje neovisno o opsegu korištenja prava na plaćeni dopust po drugoj osnovi.

(9) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

(10) Plaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka radnik koristi u vrijeme ili neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg ostvaruje pravo na njegovo korištenje.

8. Obvezna edukacija za potrebe Klinike

Članak 68.

Za potrebe usavršavanja ili obrazovanja za potrebe Klinike radnik ima pravo na plaćeni dopust za:

– polaganje stručnog ispita	7 dana
– polaganje specijalističkog ispita	15 dana
– polaganje ispita iz uže specijalizacije	10 dana
– obvezno kontinuirano usavršavanje radi stjecanja ili obnove odobrenja za samostalan rad godišnje	7 dana
– polaganje završnog ispita na veleučilištu ili fakultetu	10 dana.

9. Neplaćeni dopust

Članak 69.

(1) Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku kalendarske godine pod uvjetom da je takav dopust opravdan i dokazan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova, a osobito radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na vlastiti trošak, sudjelovanja na kulturno-umjetničkim i športskim priredbama, vlastitog školovanja, doškolovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije.

PRAVILNIK O RADU

- (2) Za vrijeme neplaćenoga dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.
- (3) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.
- (4) Pod pružanjem osobne skrbi, u smislu Zakona, smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.
- (5) Pod istim kućanstvom, u smislu Zakona, smatra se zajednica osoba određena propisom kojim se uređuje socijalna skrb.
- (6) Klinika može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 4. ovoga članka.
- (7) Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi Klinika ne smije radnika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.

10. Odsutnost s posla

Članak 70.

- (1) Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.
- (2) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.
- (3) Duže trajanje odsutnosti iz stavka 1. ovoga članka, kao i naknada plaće za to vrijeme mogu se utvrditi kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Članak 71.

Dopust iz prethodnih članaka ovog Pravilnika odobrava ravnatelj ili osoba koju on ovlasti.

X. PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOST RADNIKA NA RADU

Članak 72.

- (1) Radnik je dužan pridržavati se odredaba zakona, drugih propisa, kolektivnog ugovora koji obvezuje Kliniku, ovoga Pravilnika i ugovora o radu.
- (2) Radnik je dužan stručno i savjesno sudjelovati u povjerenstvima u koje ga imenuje ravnatelj ili od ravnatelja ovlaštena osoba.

Članak 73.

- (1) U slučaju neophodne potrebe organizacije rada i izvanrednih okolnosti (iznenadna potreba zamjene nekoga radnika, povećanja opsega posla koji se nije mogao predvidjeti, zastoja u obavljanju određenih poslova i sličnih izvanrednih okolnosti), radnik je dužan obavljati i druge poslove koji nisu obuhvaćeni poslovima radnoga mjesta na koje je radnik primljen, ali ne duže od 20 radnih dana.
- (2) Odredba stavka 1. ovoga članka se unosi u pisani sadržaj ugovora o radu.
- (3) Nalog za obavljanje poslova iz stavka 1. ovoga članka daje ravnatelj odnosno osoba koju on ovlasti.

PRAVILNIK O RADU

Članak 74.

U slučaju kada radnik krši obveze iz radnog odnosa utvrđene zakonom, ovim pravilnikom i drugim općim aktima Klinike, kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu i dr., može se pod uvjetima i na način utvrđen zakonom otkazati ugovor o radu uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem, a ako nije osnovano radničko vijeće onda sa sindikalnim povjerenikom.

Članak 75.

- (1) Radnik je odgovoran za izvršenje svojih ugovorom preuzetih poslova.
- (2) Radnik je dužan, na zahtjev Klinike voditi evidenciju ("dnevnik rada") o izvršenim dnevnim, odnosno mjesečno odrađenim radnim zadaćama.
- (3) Odbijanje vođenja evidencije iz stavka 2. ovog članka, ukoliko je zatražena, smatra se težom povredom radne obveze.

XI. NAKNADA ŠTETE

1. Odgovornost radnika za štetu uzrokovanu Klinici

Članak 76.

- (1) Radnik se dužan suzdržavati od ponašanja kojim bi mogao prouzročiti Klinici štetu u bilo kojem obliku.
- (2) Radnik je dužan prijaviti Klinici svaki pokušaj nanošenja imovinske i neimovinske štete.
- (3) Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu Klinici, dužan je štetu naknaditi, a ako štetu uzrokuje više radnika, svaki je odgovoran za dio štete koji je uzrokovao.
- (4) U slučaju da se za svakoga radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.
- (5) Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 77.

- (1) Naknada štete u paušalnom iznosu određuje se za štete koje su prouzrokovane:

1.	Zakašnjavaњem na posao do jednog sata, izlaskom s posla bez odobrenja u vrijeme rada ili napuštanjem rada prije kraja radnog vremena	U iznosu od 13,00 eura
2.	Svakim neopravdanim izostankom s posla više od jednog sata	U iznosu od 27,00 eura
3.	Nemarnim obavljanjem poslova tijekom mjesec dana	U iznosu od 13,00 do 67,00 eura
4.	Zastojem u radu uslijed nestručnog rukovanja opremom i drugim sredstvima rada bez većih štetnih posljedica	U iznosu od 67,00 do 133,00 eura
5.	Neostvarivanja predviđenih rezultata rada ili vremensko-radnog normativa zbog neopravdanih razloga u razdoblju od tri mjeseca uzastopno	U iznosu od 67,00 do 200,00 eura

PRAVILNIK O RADU

6.	Zastojem u radu uslijed nestručnog rukovanja opremom i drugim sredstvima rada s većim štetnim posljedicama	U iznosu od 133,00 do 200,00 eura
7.	nedolično i nekulturno ponašanje prema pacijentima, radnicima i posjetiocima	U iznosu od 133,00 do 266,00 eura

(2) Odluku o naknadi štete donosi ravnatelj ili osoba koju on ovlasti, uz obrazloženi prijedlog voditelja organizacijske jedinice.

Članak 78.

(1) Naknada štete smanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da radnik do sada nije uzrokovao štete te da je poduzeo sve da se šteta otkloni:

- ako se šteta može u cijelosti ili djelomično otkloniti radom u Klinici i sredstvima rada Klinike, ili
- ako je radnik u teškoj materijalnoj situaciji a naknada štete bi ga osobito teško pogodila, ili
- ako se radi o invalidu, starijem radniku ili samohranom roditelju ili skrbniku, ili
- ako se radi o manjoj šteti.

(2) Smanjenje štete iz razloga iz stavka 1. ovog članka iznosi najmanje 20%, a radnika se može i u cijelosti osloboditi od naknade štete.

(3) Odluku o djelomičnom ili potpunom oslobađanju plaćanja naknade štete donosi ravnatelj.

Članak 79.

(1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, Klinika je dužna radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznoga prava.

(2) Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovoga članka, odnosi se i na štetu koju je Klinika uzrokovala radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

(3) Naknada plaće koju radnik ostvari zbog nezakonitog otkaza ne smatra se naknadom štete.

XII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 80.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
3. kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se Klinika i radnik drukčije ne dogovore
4. sporazumom radnika i Klinike
5. danom dostave obavijesti Klinici o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti

PRAVILNIK O RADU

6. otkazom

7. odlukom nadležnog suda.

1. Sporazum radnika i Klinike

Članak 81.

Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti u pisanom obliku.

2. Otkaz ugovora o radu

Članak 82.

(1) Na razrješenje ravnatelja i raskid ugovora o radu za poslove ravnatelja ne primjenjuju se odredbe ovog pravilnika o otkazu ugovora o radu.

(2) Razrješenjem ravnatelja s dužnosti i prestankom ugovora o radu za poslove ravnatelja sklopljenim na određeno vrijeme za vrijeme obnašanja dužnosti ravnatelja, ravnatelj nastavlja s radom na poslovima po ugovoru o radu koji je sklopio na neodređeno vrijeme prije imenovanja na dužnost ravnatelja.

Članak 83.

Klinika i radnik mogu otkazati ugovor o radu redovnim ili izvanrednim otkazom ugovora o radu.

Članak 84.

Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog.

Članak 85.

(1) Klinika može otkazati ugovor o radu uz propisani otkazni rok (redoviti otkaz), ako za to ima opravdan razlog, u slučaju:

- ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz)

- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz)

- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika)

- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

(2) Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme moguć je samo uz uvjet da se takav otkaz predvidi ugovorom o radu.

3. Poslovno uvjetovani otkaz

Članak 86.

(1) Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, Klinika mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

PRAVILNIK O RADU

(2) Kada Klinika poslovno uvjetovanim otkazom otkáže radniku, ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

(3) Ako u roku iz prethodnog stavka ovoga članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, Klinika je dužna ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazala iz poslovno uvjetovanih razloga.

4. Osobno uvjetovan otkaz

Članak 87.

(1) Radnik za kojega se utvrdi da nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnoga odnosa zbog određenih trajnih osobina ili nesposobnosti, ugovor o radu prestaje otkazom.

(2) U slučaju iz stavka 1. ovoga članka voditelj organizacijske jedinice obvezan je pisano izvijestiti ravnatelja.

(3) Pisano izvješće iz stavka 2. ovoga članka mora sadržavati činjenice koje pokazuje da radnik nije u mogućnosti odnosno da nije sposoban izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa.

5. Otkaz ugovora o radu radi skrivljenog ponašanja

Članak 88.

Klinika može redovito otkazati radniku ako utvrdi da je radnik povrijedio obveze iz radnoga odnosa, a osobito zbog:

1. neizvršavanja ili nesavjesnog, nepravovremenog i nemarnog izvršavanja radnih obveza
2. neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se remeti rad ili organizacija rada Klinike
3. nedozvoljenog korištenja sredstvima Klinike
4. povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta
5. odavanja poslovne tajne određene zakonom, drugim propisom ili pravilnikom o radu
6. zlouporabe položaja ili prekoračenja ovlasti
7. nanošenja znatnije štete
8. nepropisnog i nekorektnog odnosa prema radnicima i korisnicima ili njihovo šikaniranje
9. zlouporabe korištenja privremene nesposobnosti za rad
10. drugih nespomenutih povreda radnih obveza iz rada i u vezi s radom koje u postupku utvrđivanja odgovornosti utvrdi Klinika.

Članak 89.

Radnik krši obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom osobito u slijedećim slučajevima:

1. neopravdani izostanak s posla jedan dan
2. učestalo kašnjenje na posao ili raniji odlazak s posla
3. tjelesni napad na drugoga radnika

PRAVILNIK O RADU

4. izvršavanje radnih obveza ispod prosjeka
5. otuđivanja stvari Klinike
6. neuredno čuvanje dokumentacije i sredstava rada
7. nekorektan odnos prema pretpostavljenima
8. nekorektan odnos prema suradnicima

Članak 90.

Osobito teškom povredom obveza iz radnoga odnosa ili u svezi s radnim odnosom, primjerice, se smatraju:

1. neopravdani izostanak s posla više od jednog dana
2. svjesno neizvršavanje obveza iz ugovora o radu
3. neotpočinjanje s radom dana navedenog ugovorom o radu
4. zlouporaba bolovanja
5. kazneno djelo u svezi s radnim odnosom, ako je radniku određen pritvor
6. odbijanje izvršenja radnoga zadatka
7. učestalo kršenje pravila rada
8. povreda poslovne tajne
9. konzumiranje alkohola ili drugih opojnih sredstava za vrijeme rada
10. konkurencija radnika Klinici na način protivan zakonu
11. otuđenje materijala, sirovina, dokumenata i drugih stvari Klinike
12. napuštanje radnog mjesta prije dolaska zamjene
13. sklapanje posla vezano za zdravstvenu djelatnost za svoj račun bez suglasnosti (odobrenja Klinike)
14. povreda obveze čuvanja profesionalne tajne

6. Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 91.

(1) Klinika i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznoga roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

(2) Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

(3) Stranka ugovora o radu koja, u slučaju iz stavka 1. ovoga članka, izvanredno otkáže ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

PRAVILNIK O RADU

7. Neopravdani razlozi za otkaz

Članak 92.

- (1) Privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede nije opravdani razlog za otkaz.
- (2) Podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv Klinike zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu, odnosno obraćanje radnika nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.
- (3) Obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

8. Otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 93.

- (1) Odredbe ovog Pravilnika koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada Klinika otkáže ugovor i istovremeno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.
- (2) Ako u slučaju iz stavka 1. ovog članka radnik prihvati ponudu Klinike i potpiše ponuđeni ugovor, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.
- (3) O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku od osam dana.

9. Otkazni rok

Članak 94.

Kad ugovor o radu otkazuje radnik, otkazni rok iznosi najviše mjesec dana, ako se radnik i Klinika drukčije ne dogovore.

Članak 95.

(1) U slučaju redovitog otkaza od strane Klinike, otkazni rok je najmanje:

- 1) dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu u Klinici proveo neprekidno manje od jedne godine
- 2) mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu u Klinici proveo neprekidno jednu godinu
- 3) mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu u Klinici proveo neprekidno dvije godine
- 4) dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu u Klinici proveo neprekidno pet godina
- 5) dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu u Klinici proveo neprekidno deset godina
- 6) tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu u Klinici proveo neprekidno dvadeset godina.

(2) Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka radniku koji je u Klinici proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.

PRAVILNIK O RADU

(3) Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavcima 1. i 2. ovoga članka.

(4) Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, Klinika je dužna isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka.

(5) Za vrijeme otkaznoga roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

(6) Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu može se odrediti kraći otkazni rok za radnika nego za poslodavca od roka određenog u stavku 1. ovoga članka, za slučaj kada radnik otkazuje ugovor o radu.

(7) Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.

(8) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža ne ostvaruje pravo na otkazni rok.

Članak 96.

(1) Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otkazni rok radniku koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad.

(3) Otkazni rok ne teče za vrijeme:

1. trudnoće

2. korištenja roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama

3. privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti

4. vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

(4) Iznimno od stavka 3. ovoga članka, otkazni rok teče u slučaju prestanka ugovora o radu radnika tijekom provedbe postupka likvidacije te postupka radi prestanka društva po skraćenom postupku bez likvidacije u skladu s propisom o trgovačkim društvima.

(5) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

(6) Iznimno od stavka 5. ovoga članka, otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojem je Klinika prije početka toga razdoblja otkazala ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobodila obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

(7) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

PRAVILNIK O RADU

(8) Ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg Klinika nije oslobodila od obveze rada, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana početka tijekom otkaznog roka.

10. Otpremnina

Članak 97.

(1) Otpremnina je, u smislu ovoga Pravilnika, novčani iznos koji kao sredstvo osiguravanja prihoda i ublažavanja štetnih posljedica otkaza ugovora o radu Klinika isplaćuje radniku kojem ugovor o radu otkazuje nakon dvije godine neprekidnoga rada.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otpremninu ne ostvaruje radnik kojem se ugovor o radu otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem te radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.

(3) Iznos otpremnine određuje se s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s Klinikom, a ne smije se ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada u Klinici.

(4) Ako zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije određeno drukčije, ukupan iznos otpremnine iz stavka 3. ovoga članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Članak 98.

Kao radni staž u Klinici računa se neprekinuti radni staž u javnim službama bez obzira na promjenu poslodavca.

11. Postupak otkazivanja

Članak 99.

Postupak otkazivanja ugovora o radu uvjetovan skrivljenim ponašanjem i osobno uvjetovanog otkaza pokreće prijavom neposredni voditelj organizacijske jedinice u kojoj radnik obavlja poslove, a u slučaju voditelja organizacijske jedinice nadređeni voditelj koju dostavlja ravnatelju ili osobi koju on ovlasti.

Članak 100.

U slučaju otkaza ugovora o radu uvjetovanoga skrivljenim ponašanjem radnika, voditelj organizacijske jedinice ili druga osoba koju ravnatelj za to ovlasti, obavezan je prethodno pisano upozoriti radnika na obveze iz radnog odnosa, te mu ukazati na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja radnih obveza.

Članak 101.

(1) Obveza prethodnoga pisanog upozorenja ne postoji ako je povreda dužnosti radnika učinjena pod osobito teškim okolnostima i posljedicama na rad i poslovanje Klinike, odnose između radnika, a osobito na odnose s poslovođstvom Klinike.

(2) U slučaju potrebe izvanrednog otkaza voditelj organizacijske jedinice dužan je bez odgađanja o tome obavijestiti ravnatelja.

PRAVILNIK O RADU

Članak 102.

(1) Prije donošenje odluke o redovitom ili izvanrednom otkazu ugovora o radu uvjetovanom ponašanjem radnika Klinika je dužna omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da to učini.

(2) Klinika je omogućila radniku da iznese obranu kad ga pozove da u **roku tri kod izvanrednog otkaza, odnosno pet dana kod redovitog otkaza uvjetovanog skrivljenim ponašanjem**, usmeno ili pisano iznese obranu. Poziv na obranu radniku se uručuje na način uručivanja pisanih odluka propisanih ovim Pravilnikom.

Članak 103.

(1) U postupku otkazivanja ugovora o radu od strane Klinike, za valjanost otkaza potrebno je dokazati postojanje opravdanog razloga za otkaz.

(2) Radnik je dužan dokazati postojanje opravdanoga razloga za otkaz, samo ako ugovor o radu otkazuje izvanrednim otkazom.

12. Obveza savjetovanja prije donošenja odluke

Članak 104.

(1) Prije donošenja odluke važne za položaj radnika, Klinika se mora savjetovati s radničkim vijećem o namjeravanoj odluci te mora radničkom vijeću dostaviti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj radnika.

(2) U slučaju iz stavka 1. ovoga članka, Klinika je radničkom vijeću na njegov zahtjev, prije konačnog očitovanja o namjeravanoj odluci Klinike, dužna omogućiti održavanje sastanka radi dodatnih odgovora i obrazloženja na njihovo izneseno mišljenje.

(3) Važnim odlukama iz stavka 1. ovoga članka smatraju se osobito odluke o:

1) donošenju pravilnika o radu

2) planu te razvoju i politici zapošljavanja i otkazu

3) prijenosu poduzeća, dijela poduzeća, gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti, kao i ugovora o radu radnika na novog poslodavca te o utjecaju takvog prijenosa na radnike koji su prijenosom obuhvaćeni

4) mjerama u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu

5) uvođenju nove tehnologije te promjena u organizaciji i načinu rada

6) planu godišnjih odmora

7) rasporedu radnog vremena

8) noćnom radu

9) naknadama za izume i tehničko unapređenje

10) kolektivnom višku radnika iz članka 127. Zakona te sve druge odluke za koje je Zakonom ili kolektivnim ugovorom propisano sudjelovanje radničkog vijeća u njihovu donošenju

PRAVILNIK O RADU

- 11) imenovanju osobe koja je ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.
- (4) Podaci o namjeravanoj odluci moraju se dostaviti radničkom vijeću potpuno i pravodobno, tako da mu se omogući davanje primjedbi i prijedloga, kako bi rezultati rasprave stvarno mogli utjecati na donošenje odluke.
- (5) Ako sporazumom Klinike s radničkim vijećem nije drukčije određeno, radničko vijeće je dužno u roku od osam dana, a u slučaju izvanrednog otkaza u roku od pet dana, dostaviti svoje očitovanje o namjeravanoj odluci Klinici.
- (6) Ako se radničko vijeće u roku iz stavka 5. ovoga članka ne očituje o namjeravanoj odluci, smatra se da nema primjedbi i prijedloga.
- (7) Radničko vijeće se može protiviti otkazu ako Klinika nema opravdani razlog za otkaz ili ako nije proveden postupak otkazivanja predviđen Zakonom.
- (8) Radničko vijeće mora obrazložiti svoje protivljenje odluci Klinike.
- (9) Ako se radničko vijeće protivi izvanrednom otkazu, a radnik u sudskom sporu osporava dopuštenost otkaza i traži od Klinike da ga zadrži na radu, Klinika je dužna radnika vratiti na rad u roku od osam dana od dana dostave obavijesti i dokaza o podnošenju tužbe i zadržati ga na radu do okončanja sudskog spora.
- (10) U slučaju iz stavka 9. ovoga članka, ako Klinika izvanredno otkazuje ugovor o radu, može radnika privremeno udaljiti s posla do okončanja sudskog spora o dopuštenosti otkaza, uz obvezu isplate mjesečne naknade plaće u visini polovice prosječne plaće isplaćene tom radniku u prethodna tri mjeseca.
- (11) Ako je protivljenje radničkog vijeća izvanrednom otkazu očito neutemeljeno, odnosno protivno odredbama Zakona, Klinika može od suda tražiti da ju privremeno, do okončanja sudskog spora, oslobodi obveze vraćanja radnika na rad i isplati mu naknadu plaće.
- (12) Odluka Klinike donesena protivno odredbama Zakona o obvezi savjetovanja s radničkim vijećem ništeta je.

13. Suodlučivanje

Članak 105.

(1) Klinika može samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća donijeti odluku o:

- 1) otkazu članu radničkog vijeća
- 2) otkazu kandidatu za člana radničkog vijeća koji nije izabran, u razdoblju od tri mjeseca nakon utvrđenih konačnih rezultata izbora
- 3) otkazu radniku kod kojeg je zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti došlo do smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost ili do smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti, odnosno otkazu radniku osobi s invaliditetom
- 4) otkazu radniku s navršениh 60 godina života, osim o otkazu radniku s navršениh 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža
- 5) otkazu predstavniku radnika u organu Klinike
- 6) uvrštavanju osoba iz članka 34. stavka 1. Zakona u kolektivni višak radnika, osim u slučaju kada je Klinika u skladu s posebnim propisom pokrenula, odnosno provodi postupak likvidacije
- 7) prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju trećim osobama podataka o radniku

PRAVILNIK O RADU

8) imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu s odredbama Zakona.

(2) Klinika iznimno može, bez prethodne suglasnosti radničkog vijeća, donijeti odluku iz stavka 1. točkama 1. do 6. ovoga članka, ako se odlukom rješava o pravima radnika koji je ujedno i sindikalni povjerenik koji uživa zaštitu iz članka 188. Zakona.

(3) Ako se radničko vijeće u roku od osam dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasno s odlukom Klinike.

(4) Ako radničko vijeće uskrati suglasnost, uskrata mora biti pisano obrazložena, a Klinika može u roku od petnaest dana od dana dostave izjave o uskrati suglasnosti tražiti da tu suglasnost nadomjesti sudska ili arbitražna odluka.

(5) O tužbi Klinike u slučaju iz stavka 4. ovoga članka sud prvog stupnja je dužan odlučiti u roku od trideset dana od dana podnošenja tužbe.

(6) Sporazumom Klinike s radničkim vijećem mogu se utvrditi i druga pitanja o kojima Klinika može donijeti odluku samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća.

Članak 106.

(1) Otkaz mora imati pisani oblik.

(2) Klinika mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

(3) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

14. Izdavanje potvrde o zaposlenju i vraćanje isprava

Članak 107.

(1) Klinika je dužna u roku od osam dana na zahtjev radnika izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa.

(2) Klinika je dužna u roku od petnaest dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

(3) Klinika u potvrdi iz stavaka 1. i 2. ovoga članka ne smije naznačiti ništa što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

15. Kolektivni višak radnika

Članak 108.

(1) Klinika, u slučaju kad bi u razdoblju od devedeset dana mogla prestati potreba za radom najmanje dvadeset radnika, od kojih bi poslovno uvjetovanim otkazom prestali ugovori o radu najmanje petorice radnika, dužna je pravodobno i na način propisan Zakonom, savjetovati se s radničkim vijećem radi postizanja sporazuma u svrhu otklanjanja ili smanjenja potrebe za prestankom rada radnika.

(2) U višak radnika iz stavka 1. ovoga članka ubrajaju se radnici kojima će radni odnos prestati poslovno uvjetovanim otkazom ugovora o radu i sporazumom Klinike i radnika na prijedlog Klinike.

PRAVILNIK O RADU

(3) Klinika je dužna, radi provođenja obveze savjetovanja iz stavka 1. ovoga članka, radničkom vijeću u pisanom obliku dostaviti odgovarajuće podatke o razlozima zbog kojih bi mogla prestati potreba za radom radnika, broju ukupno zaposlenih radnika, broju, zvanju i poslovima radnika za čijim bi radom mogla prestati potreba, kriterijima izbora takvih radnika, iznosu i načinu obračuna otpremnina i drugih davanja radnicima te mjerama koje je poduzela radi zbrinjavanja viška radnika.

(4) Tijekom postupka savjetovanja s radničkim vijećem, Klinika je dužna razmotriti i obrazložiti sve mogućnosti i prijedloge koji bi mogli otkloniti namjeravan prestanak potrebe za radom radnika.

(5) O provedenom savjetovanju iz stavka 1. ovoga članka Klinika je dužna obavijestiti nadležnu javnu službu zapošljavanja i dostaviti joj podatke iz stavka 3. ovoga članka, podatke o trajanju savjetovanja s radničkim vijećem, rezultatima i zaključcima provedenog savjetovanja, te priložiti pisano očitovanje radničkog vijeća, ako joj je ono dostavljeno.

(6) Radničko vijeće može nadležnoj javnoj službi zapošljavanja i Klinici uputiti svoje primjedbe i prijedloge na dostavljenu obavijest iz stavka 5. ovoga članka.

(7) Klinika je dužna provesti postupak savjetovanja iz stavka 1. ovoga članka i ako će nakon provedenog savjetovanja o višku radnika u Klinici i prestanku potrebe za njihovim radom odlučivati poslodavac koji nad njima ima vladajući utjecaj u skladu s posebnim propisom.

16. Otkazivanje ugovora o radu u postupku kolektivnog viška radnika

Članak 109.

(1) Radnicima koji su utvrđeni viškom, radni odnos ne smije prestati tijekom razdoblja od trideset dana od dana dostave obavijesti iz članka 127. stavka 5. Zakona nadležnoj javnoj službi zapošljavanja.

(2) Nadležna javna služba zapošljavanja može, najkasnije posljednjeg dana roka iz stavka 1. ovoga članka, Klinici pisano naložiti odgodu provođenja otkazivanja svim ili pojedinim radnicima koji su utvrđeni viškom za još najduže trideset dana, ako tijekom produženog roka može osigurati nastavak radnog odnosa radnika.

XIII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

1. Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 110.

(1) Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom donosi ravnatelj ili osoba koju on ovlasti pisanom punomoci.

(2) Odluke o ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa se u pisanom obliku dostavljaju radniku.

Članak 111.

(1) Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa odlukom ravnatelja ili ovlaštene osobe, može podnijeti zahtjev za zaštitu prava u roku od 15 dana računajući od dana primitka odluke.

(2) Radnik prigovor podnosi Upravnom vijeću sukladno propisima iz područja zdravstva.

XIV. DOSTAVLJANJE ODLUKA RADNIKU

Članak 112.

(1) Sve odluke kojima se odlučuje o pojedinim pravima i obvezama iz radnog odnosa moraju se dostaviti radniku.

PRAVILNIK O RADU

(2) Dostava odluke o korištenju godišnjeg odmora, plaćenog i neplaćenog dopusta, prava na pomoći dostavljaju se radniku putem administratora organizacijske jedinice u kojoj radnik radi.

(3) Dostava ugovora o radu i odluka o otkazu ugovora o radu obavlja se u pravilu na radnom mjestu uz potpis radnika i osobe koja je dostavu izvršila u dostavnoj knjizi uz naznaku datuma primitka.

(4) Dostava se može obaviti i poštom i to preporučenom pošiljkom uz povratnicu.

Članak 113.

Ako radnik odbije primiti odluku na radnom mjestu osoba koja odluku dostavlja ostavit će odluku na radnom mjestu radnika, a u dostavnu knjigu će uz svoj potpis zabilježiti razlog odbijanja, mjesto gdje je odluka ostavljena i datum pokušaja dostave te će istog dana kopiju odluke izvesti na oglasnu ploču s naznakom datuma kada je dostava pokušana. Po proteku tri dana smatrat će se da je dostava valjano izvršena.

Članak 114.

(1) Ako se odluka radniku ne može dostaviti na radnom mjestu, zbog njegove odsutnosti s rada, dostavljanje će se izvršiti preporučenom pošiljkom s povratnicom na adresu stanovanja koju je radnik zadnju prijavio Klinici.

(2) Dostava se smatra urednom, ako je primitak pošiljke svojim potpisom potvrdio radnik ili odrasli član njegova kućanstva.

Članak 115.

(1) U slučaju odbijanja prijema dostave, odnosno povrata pošiljke sa adrese koju je radnik prijavio Klinici s naznakom "nepoznati primatelj", odluka će se objaviti na oglasnoj ploči Klinike, a dostava će se smatrati urednom nakon proteka roka od tri dana od objave na oglasnoj ploči.

(2) Ako radnik ima punomoćnika dostava se vrši osobi koja je određena za punomoćnika.

(3) Klinika može dostavu odluke izvršiti i na drugi način sukladno odredbama Zakona o parničnom postupku.

XV. PLAĆA I NAKNADE PLAĆE

1. Plaća

Članak 116.

(1) Za izvršeni rad radnik ima pravo na plaću primjenom osnova i mjerila utvrđenih Zakonom o plaćama u javnim službama i Kolektivnim ugovorom.

(2) Pod plaćom se razumijeva bruto plaća.

Članak 117.

(1) Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

(2) Osnovica za izračun plaće utvrđivat će se na način i u rokovima kako je ugovoreno Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama.

(3) Osnovnu plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

(4) Dodaci na osnovnu plaću su: stimulacija, dodaci za posebne uvjete rada, dodaci i uvećanja plaća.

PRAVILNIK O RADU

(5) Dodatke iz stavke 3. ovog članka utvrđuje Kolektivni ugovor.

2. Plaća na temelju prihoda ostvarenog na tržištu

Članak 118.

Poslodavac koji izvan sredstava Zavoda i proračuna ostvaruje i prihode pružajući svoje usluge na tržištu, može radnicima, u slučaju pozitivnog financijskog poslovanja, povećati plaće prema osnovama i mjerilima utvrđenim općim aktom poslodavca sukladno posebnom propisu, a uz prethodnu suglasnost Ministarstva.

Članak 119.

(1) Plaća i naknada plaće se isplaćuje jednom mjesečno za prethodni mjesec najkasnije do petnaestog u mjesecu.

(2) Klinika će na dan isplate, a najkasnije petnaest dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

Članak 120.

(1) Plaće nisu tajne.

(2) Javnost plaća osigurava se pravom uvida sindikalnog povjerenika u obračun plaća, ako to zahtjeva radnik.

Članak 121.

(1) Radnik ima pravo na naknadu plaće kada ne radi zbog:

- godišnjeg odmora
- plaćenog dopusta
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje je upućen od strane Klinike
- obrazovanja za potrebe sindikalnih aktivnosti
- zastoja u poslu do kojeg je došlo bez njegove krivnje
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom.

Članak 122.

(1) Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana pripada mu naknada plaće u visini 85% osnovice utvrđene Zakonom o obveznom zdravstvenom osiguranju.

(2) Naknadu u 100% iznosu osnovice iz stavke 1. ovog članka pripada radniku kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili povrede na radu.

Članak 123.

Ostala materijalna prava kao što je regres, otpremnina pri odlasku u mirovinu, pomoć, dnevnicu i naknada troškova putovanja u zemlji i inozemstvu, terenski dodatak, naknada za odvojeni život, naknada za trošak prijevoza na posao i s posla, naknada za korištenje privatnog automobila u službene svrhe, jubilarna nagrada, darovi za

PRAVILNIK O RADU

djecu, božicnica, naknada po osnovi izuma i tehničkog unapređenja Klinika će isplatiti radniku sukladno pravima i visini određenoj kolektivnim ugovorom.

XVI. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 124.

Radnici imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim zakonom i kolektivnim ugovorima, koji obvezuju Kliniku.

XVII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 125.

(1) Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom primjenjuju se odredbe Zakona o radu, Zakona o zdravstvenoj zaštiti, Zakona o obveznim odnosima, odnosno drugih propisa.

Članak 126.

(1) Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Klinike za ortopediju Lovran.

Članak 127.

(1) Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaju važiti odredbe Pravilnika o radu donesenog dana 30. lipnja 2010.g. i 23. veljače 2015.g.

Ur.br: 02 – 669/23

Lovran, 21. srpnja 2023.g.

Upravno vijeće:

Predsjednik:

izv. prof. dr. sc. Igor Medved, dr. med.

Utvrđuje se da je ovaj Pravilnik objavljen na oglasnoj ploči dana 21. srpnja 2023.g., te je stupio na snagu dana 29. srpnja 2023.g.

RAVNATELJ

Prof. dr. sc. Branko Šestan, dr. med.

PRAVILNIK O RADU

SADRŽAJ

Glava	Poglavlje	Naziv	Stranica
I.		OPĆE ODREDBE	1
II.		ORGANIZACIJA RADA U KLINICI	2
III.		INDIVIDUALNI RADNI ODNOSI	2
	1.	Donošenje odluke o potrebi zapošljavanja i zasnivanje radnog odnosa	2
	2.	Ugovor o radu na neodređeno vrijeme	3
	3.	Ugovor o radu na određeno vrijeme	3
	4.	Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu, odnosno pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu	4
	5.	Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu	5
	6.	Obvezni sadržaj ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada i rada na daljinu	5
	7.	Obveze i prava Klinike prema radnicima koji rade na izdvojenom mjestu rada ili rade na daljinu	6
	8.	Obveze i prava radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada	6
	9.	Dodatan rad radnika	7
	10.	Ugovor o dodatnom radu	8
	11.	Uvjeti rada radnika koji rade u dodatnom radu	8
IV.		PROVJERAVANJE STRUČNIH I RADNIH SPOSOBNOSTI RADNIKA I PROBNI RAD	9
	1.	Provjeravanje stručnih i radnih sposobnosti	9
	2.	Probni rad	9
V.		ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA	10
	1.	Zaštita na radu	10
	2.	Zaštita života i zdravlja	10
	3.	Zaštita privatnosti radnika	10
VI.		POSTUPAK I MJERE ZAŠTITE DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITE OD DISKRIMINACIJE	11
	1.	Zaštita dostojanstva i zaštita od diskriminacije	11
	2.	Postupak zaštite	11
VII.		OSPOSOBLAVANJE PRIPRAVNIKA ZA SAMOSTALAN RAD	11
	1.	Pripravnički staž zdravstvenih radnika	12
	2.	Pripravnički staž nezdravstvenih radnika	12
	3.	Stručno osposobljavanje za rad („volonteri“)	13
VIII.		RADNO VRIJEME	13
	1.	Raspored radnog vremena	13
	2.	Puno i nepuno radno vrijeme	13
	3.	Skraćeno radno vrijeme	14
	4.	Prekovremeni rad	14
	5.	Raspored radnog vremena	15
	6.	Preraspodjela radnog vremena	15
	7.	Pripravnost i dežurstvo	16
	8.	Rad po pozivu	16
	9.	Noćni rad	16
	10.	Rad u smjenama	17
IX.		ODMORI I DOPUSTI	17
	1.	Stanka	17
	2.	Dnevni odmor	17
	3.	Tjedni odmor	18
	4.	Godišnji odmor	18
	5.	Razmjerni dio godišnjeg odmora	18
	6.	Utvrđivanje godišnjeg odmora	18

PRAVILNIK O RADU

	7.	Plaćeni dopust	22
	8.	Obvezna edukacija za potrebe Klinike	23
	9.	Neplaćeni dopust	23
	10.	Odsutnost s posla	24
X.		PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOST RADNIKA NA RADU	24
XI.		NAKANADA ŠTETE	25
	1.	Odgovornost radnika za štetu uzrokovanu Klinici	25
XII.		PRESTANAK UGOVORA O RADU	26
	1.	Sporazum radnika i Klinike	27
	2.	Otkaz ugovora o radu	27
	3.	Poslovno uvjetovani otkaz	27
	4.	Osobno uvjetovani otkaz	28
	5.	Otkaz ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja	28
	6.	Izvanredni otkaz ugovora o radu	29
	7.	Neopravdani razlozi za otkaz	30
	8.	Otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora	30
	9.	Otkazni rok	30
	10.	Otpremnina	32
	11.	Postupak otkazivanja	32
	12.	Obveza savjetovanja prije donošenja odluke	33
	13.	Suodlučivanje	34
	14.	Izdavanje potvrde o zaposlenju i vraćanje isprava	35
	15.	Kolektivni višak radnika	35
	16.	Otkazivanje ugovora o radu u postupku kolektivnog viška radnika	36
XIII.		OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA	36
	1.	Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa	36
XIV.		DOSTAVLJANJE ODLUKA RADNIKU	36
XV.		PLAĆA I NAKNADE PLAĆE	37
	1.	Plaća	37
	2.	Plaća na temelju prihoda ostvarenog na tržištu	38
XVI.		SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU	39
XVII.		PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE	39